

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В. ЛОМОНОСОВА

На правах рукописи

Крылов Иван Владимирович

**Трудовые аспекты
использования искусственного интеллекта**

Специальность 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Москва – 2024

Диссертация подготовлена на кафедре трудового права юридического факультета
МГУ имени М.В. Ломоносова

Научный руководитель – *Линец Александр Александрович,*
доктор юридических наук

Официальные оппоненты – *Благодир Алла Леонтьевна,*
доктор юридических наук, профессор,
ФГАОУ ВО «Московский государственный
университет имени О.Е. Кутафина
(МГЮА)», кафедра трудового права и
права социального обеспечения, профессор;

Жильцов Мирон Александрович,
доктор юридических наук, доцент, ФГБОУ
ВО «Уральский государственный
юридический университет», кафедра
трудового права, профессор;

Филипова Ирина Анатольевна,
кандидат юридических наук, доцент,
ФГАОУ ВО «Национальный
исследовательский Нижегородский
государственный университет им. Н.И.
Лобачевского», кафедра трудового и
экологического права, доцент.

Защита диссертации состоится «19» июня 2024 г. в 12 часов 00 минут на заседании диссертационного совета МГУ.051.1 Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова по адресу: Москва, Ленинские горы, д.1, стр.13-14, 4-й учебный корпус, Юридический факультет, ауд.536А.

E-mail: dissovet@law.msu.ru

С диссертацией можно ознакомиться в отделе диссертаций научной библиотеки МГУ имени М.В. Ломоносова (Ломоносовский просп., д. 27) и на портале: <https://dissovet.msu.ru/dissertation/3027>.

Автореферат разослан « ___ » мая 2024 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор юридических наук, доцент

Н.В. Щербак

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Цифровые технологии оказывают непосредственное влияние на сферу наемного труда. В последние годы программы и программно-аппаратные комплексы с элементами искусственного интеллекта все чаще применяются в деятельности российских и зарубежных организаций. При помощи искусственного интеллекта работодатель автоматизирует процесс подбора персонала, распределяет выполнение работы с учетом множества параметров, повышает производительность труда, контролирует количество и качество выполняемой работы, обеспечивает соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и безопасность производства работ.

Повсеместное использование искусственного интеллекта порождает глобальные вызовы для науки трудового права и трудового законодательства, сформированного преимущественно в индустриальную эпоху. К правовой проблематике относятся, в том числе следующие вопросы: определение искусственного интеллекта с позиции трудового права; влияние искусственного интеллекта на рынок труда и трудовую функцию работника; допустимость делегирования искусственному интеллекту принятия кадровых решений; дискриминационные риски, связанные с предвзятостью (необъективностью) искусственного интеллекта; прозрачность применения данной технологии в сфере наемного труда; пределы цифрового контроля за поведением работника и защита его частной жизни от неправомерного вмешательства со стороны работодателя.

Актуальность темы дополнительно подтверждается активной правотворческой деятельностью. В Российской Федерации принимаются документы стратегического планирования, программные документы, законы и подзаконные акты, посвященные экспериментальным правовым режимам, методические рекомендации по цифровой трансформации государственных корпораций и компаний с государственным участием, документы национальной системы стандартизации, профессиональные стандарты. 15 февраля 2024 года вступила в силу новая редакция Национальной стратегии развития искусственного интеллекта на период до 2030 года, в которой отмечается, что дальнейшее

совершенствование данной технологии может вызвать резкое повышение производительности труда, что приведет к увеличению мирового валового внутреннего продукта на 1 – 2 процента ежегодно¹.

Правотворческая деятельность в данной сфере ведется не только в России, но и за рубежом. 13 марта 2024 года Европейский парламент принял Регламент, который устанавливает ряд требований к системам искусственного интеллекта, предназначенным, в том числе для управления персоналом (“AI Act”)². В Испании работодатель должен раскрывать профсоюзной организации информацию об алгоритмах искусственного интеллекта, влияющих на условия труда. В США закон города Нью-Йорк (“Local Law 144 of 2021”) обязывает работодателя проверять системы автоматизированного подбора персонала на предмет их возможной предвзятости к отдельным группам лиц.

Общественный запрос на введение правового регулирования искусственного интеллекта подтверждается активным участием представителей рынка в формировании этических правил создания, внедрения и применения данной технологии. В 2021 году в России разработан Кодекс этики в сфере искусственного интеллекта, к которому присоединилось свыше 350 организаций. Кроме того, российские и зарубежные технологические компании в частном порядке публикуют собственные принципы этики искусственного интеллекта.

Представляется, что многие вопросы, возникающие по поводу использования искусственного интеллекта в сфере наемного труда, требуют правовой оценки не только с точки зрения действующего законодательства, но и с позиции достижения оптимального правового регулирования, которое бы отвечало интересам работника, работодателя и государства. Нормативная база в области искусственного интеллекта должна быть основана на системе научно-выверенных положений, отражающих юридическую сущность искусственного интеллекта и правовой режим его использования. Чтобы законодательство было эффективным,

¹ «Национальная стратегия развития искусственного интеллекта на период до 2030 года». Утверждена указом Президента РФ от 10.10.2019 № 490 (в ред. от 15.02.2024) // СЗ РФ. 14.10.2019. № 41. Ст. 5700; 19.02.2024. № 8. Ст. 1102.

² См.: 2021/0106 (COD). Режим доступа: URL: <https://clck.ru/38ZbqE> (дата обращения: 16.02.2024).

согласованным и непротиворечивым, наука трудового права должна предложить регулятору доктринально-обоснованное решение основных теоретических и практических проблем, которые возникают в связи с применением искусственного интеллекта в сфере наемного труда.

Сказанное подтверждает актуальность темы диссертационного исследования.

Степень научной разработанности темы диссертационного исследования. В отечественной юриспруденции практически отсутствуют комплексные исследования правовых проблем, которые возникают по поводу применения искусственного интеллекта в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях. Между тем некоторые ученые рассматривали в своих работах отдельные вопросы, связанные с влиянием цифровых технологий на рынок труда и трудовое право. К их числу относятся: К.А. Белозерова, А.А. Бережнов, А.Л. Благодар, С.Ю. Головина, М.А. Жильцов, Ю.В. Жильцова, О.О. Зорина, И.А. Костян, А.М. Куренной, А.А. Линец, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Е.М. Офман, Е.В. Сыченко, К.Л. Томашевский, А.А. Туманов, Г.В. Хныкин, С.В. Шуралева. Особого внимания заслуживают научные статьи и монографии И.А. Филиповой на тему правового регулирования труда с участием искусственного интеллекта. Научный интерес также представляют диссертационные исследования П.М. Морхата и А.А. Щитовой, посвященные теоретической разработке правовых проблем в области правового регулирования искусственного интеллекта.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в связи с использованием искусственного интеллекта в сфере наемного (несамостоятельного) труда. В данной работе исследуется применение искусственного интеллекта преимущественно в трудовых отношениях, хотя отдельные вопросы представляют актуальность и для отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Предметом исследования являются нормы трудового права и доктринальные позиции, посвященные правовому регулированию общественных

отношений, возникающих в связи с использованием искусственного интеллекта в сфере наемного труда.

Цель исследования: сформировать систему научно подтвержденных положений, отражающих комплексную правовую оценку наиболее значимых аспектов использования искусственного интеллекта в сфере наемного труда. Для достижения данной цели поставлены следующие **задачи:**

- 1) сформулировать определение искусственного интеллекта для целей правового регулирования наемного труда;
- 2) охарактеризовать правовые особенности использования искусственного интеллекта в сфере наемного труда;
- 3) исследовать зарубежный опыт правового регулирования общественных отношений, возникающих по поводу использования искусственного интеллекта в сфере наемного труда;
- 4) привести и обосновать меры, направленные на решение актуальных проблем использования искусственного интеллекта в сфере наемного труда на современном этапе;
- 5) внести предложения по совершенствованию трудового законодательства.

Методология диссертационного исследования. Для решения поставленных задач были применены общенаучные методы познания (анализ и синтез, индукция и дедукция, абстрагирование, обобщение, моделирование) и частнонаучные методы познания. Так, технико-юридический метод использован при разработке авторского определения искусственного интеллекта для целей правового регулирования наемного труда. Формально-логический метод задействован при исследовании отдельных норм трудового законодательства и законодательства о персональных данных. Сравнительно-правовой метод преобладал при сопоставлении отечественного и зарубежного опыта правового регулирования искусственного интеллекта. На каждом этапе диссертационного исследования были использованы различные комбинации общенаучных и частнонаучных методов познания.

Теоретическую базу исследования составляют отраслевые и межотраслевые труды российских и зарубежных авторов.

К числу российских авторов относятся: Н.Г. Александров, Ю.Г. Арзамасов, И.Н. Басаргин, К.А. Белозерова, А.А. Бережнов, А.Л. Благодир, С.Ю. Головина, М.Л. Давыдова, М.А. Жильцов, Ю.В. Жильцова, Е.Ю. Забрамная, О.О. Зорина, Ю.В. Иванчина, И.А. Костян, А.М. Куренной, А.А. Линец, В.В. Липковская, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, П.М. Морхат, Ю.П. Орловский, Е.М. Офман, А.И. Савельев, В.Г. Сойфер, Е.В. Сыченко, К.Л. Томашевский, А.А. Туманов, И.А. Филипова, Ю.С. Харитонова, Г.В. Хныкин, С.В. Шуралева, А.А. Щитова и проч.

К числу зарубежных авторов относятся: I. Ajunwa, S. Barocas, F.Z. Borgesius, D. Boyd, L.A. Bygrave, P. Cihon, I. Cofone, K. Crawford, F. Doshi-Velez, L. Edwards, E. Felten, L. Floridi, J. Gerards, C. Goldberg, J. Huey, D. Hunter, M.H. Jarrahi, D. Kamarinou, L. Karen, E.S. Kinder, J. Kleinberg, A. Korinek, J. Kroll, D. Kusbit, P. Laat, M.K. Lee, R. Lewney, K. Mason, I. Mendoza, E. Metsky, C. Millard, B. Mittelstadt, G. Newlands, J. Powles, M. Raghavan, J. Reidenberg, D. Robinson, C. Russell, M.U. Scherer, J. Schuett, A. Selbst, J. Singh, J.E. Stiglitz, D. Storrie, A. Todolí-Signes, M. Veale, S. Wachter, C. T. Wolf, H. Yu и проч.

Нормативную базу исследования составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и иных отраслей права, документы стратегического планирования, программные документы, зарубежное законодательство, правовые позиции органов государственной власти, проекты нормативных правовых актов, акты официального толкования норм права.

Эмпирическую базу исследования составляют сведения об опыте применения российскими и зарубежными работодателями искусственного интеллекта и иных цифровых технологий. Источниками данной информации выступили судебные акты, научные работы, публикации в средствах массовой информации, а также данные из открытой библиотеки “AI Russia Works”,

размещенной в сети Интернет на веб-сайте Альянса в сфере искусственного интеллекта.

Теоретическая значимость результатов исследования. Полученные результаты способствуют приращению правового знания о наиболее значимых аспектах применения искусственного интеллекта в сфере наемного труда, а также открывают простор для дальнейших научных исследований в данном направлении.

Практическая значимость результатов исследования. Результаты исследования могут быть учтены при выработке основ государственной политики в сфере труда и занятости, использованы при совершенствовании норм трудового законодательства, а также в рамках правоприменительной деятельности органов государственной власти. Отдельные выводы вносят вклад в формирование комплексной системы правового регулирования общественных отношений, возникающих в связи с разработкой и применением искусственного интеллекта и робототехники. Некоторые рекомендации представляют пользу для работодателей, которые используют искусственный интеллект при управлении персоналом.

Научная новизна исследования. Приведена и обоснована комплексная правовая характеристика наиболее значимых аспектов использования искусственного интеллекта в сфере наемного труда. С учетом особенностей формирования понятийного аппарата трудового права сформулировано определение искусственного интеллекта для целей правового регулирования наемного труда. Охарактеризованы правовые особенности использования искусственного интеллекта на этапах заключения, действия и расторжения трудового договора, выявлены соответствующие трудовые проблемы. Актуальные вопросы трудового права на современном этапе развития и применения искусственного интеллекта проанализированы не только с позиции защиты интересов работника как экономически более слабой стороны трудового договора, но и с точки зрения достижения оптимального баланса интересов работника, работодателя и государства. Исследованы аспекты использования искусственного интеллекта, которым ранее было уделено недостаточно внимания в научных работах по трудовому праву, включая дискриминационные риски,

связанные с предвзятостью (необъективностью) искусственного интеллекта. С учетом особенностей искусственного интеллекта определены правовые пределы применения данной технологии при осуществлении контроля за поведением работника. Предложены факторы, свидетельствующие об изменении трудовой функции работника в связи с применением искусственного интеллекта. Предложены методы достижения оптимального баланса интересов работника и работодателя в эпоху искусственного интеллекта.

Научная новизна исследования находит отражение в **положениях, выносимых на защиту:**

1. Сформулировано определение искусственного интеллекта для целей правового регулирования наемного труда. Искусственный интеллект – это программа для ЭВМ, которая создана при помощи машинного обучения и иных технических подходов и может быть использована работником и (или) работодателем для решения задач, связанных с реализацией трудовых прав и обязанностей. С учетом динамики трудового правоотношения работник и работодатель используют искусственный интеллект в хозяйственных процессах, относящихся к этапам заключения, действия и расторжения трудового договора.

2. Правовое регулирование общественных отношений, возникающих в связи с использованием искусственного интеллекта в сфере наемного труда, должно быть направлено на достижение оптимального баланса интересов работника, работодателя и государства. Данный баланс заключается, с одной стороны, в сохранении и (или) улучшении положения работника путем закрепления дополнительных прав и гарантий, предназначенных для его защиты от негативного воздействия искусственного интеллекта и иных цифровых технологий, с другой стороны, в предоставлении работодателю возможности использовать искусственный интеллект, не нарушая прав и законных интересов работника. При этом закрепление дополнительных прав и гарантий для работника не должно возлагать на работодателя чрезмерные издержки, поскольку в ином случае работодатель может отказаться от использования искусственного

интеллекта, что негативно повлияет на уровень конкурентоспособности национальной экономики в долгосрочной перспективе.

3. Выявлено свойство технологической нейтральности принципа запрещения дискриминации в сфере труда, которое означает способность трудового права защищать работника (соискателя) от дискриминации, связанной с особенностями цифровых технологий, используемых работодателем при принятии необходимых кадровых решений, в том числе по вопросам подбора и расстановки персонала, продвижения по работе и увольнения. Так, руководствуясь данным принципом, работодатель обязан принимать все зависящие от него меры для своевременного выявления и устранения предвзятости (необъективности) искусственного интеллекта. При этом скрытые технические недостатки искусственного интеллекта не могут служить основанием для освобождения работодателя от юридической ответственности за нарушение принципа запрещения дискриминации в сфере труда.

4. Для облегчения защиты работника (соискателя) от дискриминации, связанной с предвзятостью искусственного интеллекта, правила распределения бремени доказывания целесообразно изменить следующим образом. При предъявлении искового заявления работник представляет суду доказательства, которые *prima facie* свидетельствуют о дискриминации. После этого обязанность доказать отсутствие дискриминации переносится на работодателя. К доказательствам, которые переносят бремя доказывания, предлагается относить сведения, свидетельствующие о том, что работодатель при принятии кадровых решений использовал искусственный интеллект, но не принимал всех зависящих от него мер, направленных на соблюдение принципа запрещения дискриминации в сфере труда, в том числе для своевременного выявления и устранения предвзятости (необъективности) искусственного интеллекта. Невыполнение работодателем данных мер также предлагается рассматривать в качестве презумпции наличия у него умысла подвергнуть работника (соискателя) дискриминации.

5. С позиции *de lege ferenda* обосновано право работника (соискателя) на получение актуальной и достоверной информации об использовании

работодателем искусственного интеллекта при принятии кадровых решений. Данному праву корреспондирует обязанность работодателя предварительно раскрывать работнику информацию общего характера, а также по его письменному запросу сообщать причины кадровых решений, принятых с использованием искусственного интеллекта, в том числе на основании исключительно автоматизированной обработки персональных данных. Предложен перечень сведений, подлежащих предварительному раскрытию: информация о факте использования искусственного интеллекта; категории данных, обрабатываемых искусственным интеллектом; критерии принятия решений и значимость каждого из них; предполагаемые юридические последствия; описание технических и организационно-правовых мер, принимаемых работодателем для обеспечения объективности процедур принятия решений. Во избежание нарушения конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, перечисленную информацию предлагается раскрывать работнику (соискателю) в объеме, минимально необходимом и достаточном для обеспечения возможности данного лица оценить правомерность кадрового решения, принятого с использованием искусственного интеллекта, и при необходимости защитить нарушенные права и законные интересы.

6. Если при принятии кадрового решения работодатель использует искусственный интеллект, но не обеспечивает значимое участие человека, такое решение предлагается квалифицировать в качестве «решения, принятого на основании исключительно автоматизированной обработки персональных данных» согласно пункту 6 части 1 статьи 86 ТК РФ и статьи 16 Федерального закона «О персональных данных». Участие человека предлагается считать значимым, если оно имеет не только формальный, но и реальный смысл. Для соблюдения данного критерия представитель работодателя, который принимает окончательное кадровое решение, должен иметь полномочия, необходимые деловые качества и фактическую возможность проверить и изменить или отменить действия искусственного интеллекта. Кроме того, он обязан учитывать иные значимые обстоятельства и придавать им большее значение по сравнению с

рекомендациями искусственного интеллекта. В ином случае действия работодателя будут подпадать под запрет на автоматизированное принятие решений, предусмотренный пунктом 6 части 1 статьи 86 ТК РФ. Для целей достижения оптимального баланса интересов работника и работодателя с позиции *de lege ferenda* предлагается предусмотреть исключение из данного запрета в виде письменного согласия работника.

7. При разрешении дел о вмешательстве работодателя в частную жизнь работника судам целесообразно исследовать не только данные, которые работодатель собирает при осуществлении контроля, но и информацию, которую он получает посредством интеллектуального анализа собранных данных. Если такая информация выходит за рамки трудовой деятельности и работник не давал согласия на ее получение, хранение и использование, то действия работодателя нарушают право работника на неприкосновенность его частной жизни. Кроме того, для определения правомерности контроля, осуществляемого при помощи искусственного интеллекта и иных цифровых технологий, рекомендуется учитывать следующие факторы: цель контроля; необходимость контроля; предосторожность работодателя; разумная осмотрительность работника в вопросах обеспечения конфиденциальности информации, относящейся к частной жизни, личной и семейной тайне.

8. Внедрение искусственного интеллекта в деятельность работодателя может повлечь нарушение принципа определенности трудовой функции работника. Выявлены и обоснованы следующие факторы, свидетельствующие об изменении трудовой функции в связи с внедрением и применением искусственного интеллекта: характер трудовых обязанностей, которые работодатель исключает из трудовой функции работника или возлагает на него; возникновение потребности в новых или исчезновение потребности в имеющихся знаниях и профессиональных навыках; степень влияния работника и искусственного интеллекта на результаты труда; увеличение или сокращение объема фактически выполняемой работы. Комплексный анализ данных факторов позволит определить, влечет ли внедрение искусственного интеллекта

возникновение обязанности работодателя по получению письменного согласия работника на изменение его трудовой функции.

9. Предложены следующие методы достижения оптимального баланса интересов работника, работодателя и государства в условиях повсеместного использования искусственного интеллекта: стратегическое планирование, «умное регулирование», «мягкое право» и социальное партнерство в сфере труда. Принятие документов стратегического планирования обеспечит единый подход к выработке государственной политики в сфере труда и занятости. Реализация концепции «умного регулирования» позволит заранее оценить эффективность различных вариантов правового регулирования искусственного интеллекта. Акты «мягкого права» разрабатываются самими участниками рынка, имеют рекомендательный характер и представляют пользу для осуществления самоконтроля в процессах создания и использования искусственного интеллекта. Принципы социального партнерства в сфере труда позволяют вынести на обсуждение и включить в коллективный договор широкий круг вопросов, связанных с применением искусственного интеллекта на рабочем месте.

На основании полученных результатов теоретического характера, в том числе выносимых на защиту, сформулированы **предложения по совершенствованию трудового законодательства** на современном этапе:

1. Министерству труда и социальной защиты совместно с Министерством цифрового развития, связи и массовых коммуникаций предлагается разработать методические рекомендации с описанием организационно-правовых и технических мер, направленных на своевременное выявление и устранение работодателем предвзятости (необъективности) в алгоритмах искусственного интеллекта, используемых при принятии кадровых решений.

2. Предлагается закрепить в ТК РФ правило, которое обязывает работодателя доказывать отсутствие дискриминации, если работником (соискателем) будут представлены доказательства, свидетельствующие о невыполнении работодателем всех зависящих от него мер, направленных на соблюдение принципа запрещения дискриминации в сфере труда, в том числе для

своевременного устранения предвзятости (необъективности) в алгоритмах искусственного интеллекта, используемых при принятии кадровых решений.

3. Предлагается закрепить в ТК РФ право работника (соискателя) на получение актуальной и достоверной информации об использовании работодателем искусственного интеллекта при принятии кадровых решений.

4. Из предусмотренного пунктом 6 части 1 статьи 86 ТК РФ запрета на автоматизированное принятие решений предлагается сделать исключение в виде письменного согласия работника.

Достоверность результатов исследования. Результаты исследования основаны на фундаментальных отраслевых и межотраслевых работах, подкреплены анализом отечественного и зарубежного опыта правового регулирования и правоприменительной практики. Для проведения исследования автором в 2022 году пройден курс повышения квалификации «Основы программирования и баз данных» в Бауманском центре компьютерного обучения «Специалист».

Апробация результатов. Работа выполнена и обсуждена на кафедре трудового права Юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова. Результаты диссертационного исследования апробированы на следующих научных мероприятиях: совместное заседание Центра трудового права и права социального обеспечения и Центра правовых исследований искусственного интеллекта и цифровой экономики Юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова на тему «Прозрачность искусственного интеллекта: нормативные и доктринальные подходы к раскрытию «черного ящика» (г. Москва, 2024); XXIV Ежегодная международная научно-практическая конференция «Кутафинские чтения» (г. Москва, 2023); Международная научно-практическая конференция «Научная парадигма развития трудового права в информационном обществе» IX Гусовские чтения (г. Москва, 2023); совместное заседание Центра трудового права и права социального обеспечения и Центра правовых исследований искусственного интеллекта и цифровой экономики Юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова на тему «Алгоритмический менеджмент в сфере

труда: правовые аспекты использования» (г. Москва, 2023); II Международная научно-практическая конференция «Цифровые технологии и право» (г. Казань, 2023); XXXII Международная научно-практическая конференция «МЕДИАПРАВО – 2023» (г. Москва, 2023); I Круглый стол молодых ученых «Правовые исследования в Московском университете: традиции и развитие» (г. Москва, 2023); совместное заседание Центра трудового права и права социального обеспечения и Центра правовых исследований искусственного интеллекта и цифровой экономики Юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова на тему «Автоматизация и роботизация сферы труда» (г. Москва, 2022).

По тематике диссертационного исследования автором опубликованы научные статьи в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ имени М.В. Ломоносова по специальности.

Структура работы соответствует цели и задачам диссертационного исследования, состоит из списка принятых сокращений, введения, трех глав, шести параграфов, заключения и списка источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Глава 1 «Использование искусственного интеллекта в сфере наемного труда: общие вопросы» состоит из двух параграфов. В данной главе исследуется понятие искусственного интеллекта, формулируется его авторское определение, а также выявляются основные особенности его применения в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях.

В параграфе 1 «Понятие искусственного интеллекта для целей правового регулирования наемного труда» обосновывается необходимость формирования трудового понимания искусственного интеллекта. Приводится перечень критериев, которым должно соответствовать нормативное определение искусственного интеллекта, претендующее на включение в понятийный аппарат трудового права. В частности, дефиниция должна раскрывать основные правовые признаки искусственного интеллекта, учитывать отраслевые особенности

трудового права (предмет и метод правового регулирования), иметь достаточную степень точности и ясности, соответствовать принципу технологической нейтральности, а также не нарушать основных правил логики. Исследуются нормативные и доктринальные дефиниции искусственного интеллекта, выявляются его основные юридические признаки. Делается вывод, что ни одно проанализированное определение не соответствует в полной мере всем сформулированным требованиям.

По результатам анализа различных дефиниций искусственного интеллекта и выявления его правовых признаков приводится авторское определение искусственного интеллекта для целей правового регулирования наемного труда. Искусственный интеллект – это программа для ЭВМ, которая создана при помощи машинного обучения и иных технических подходов и может быть использована работником и (или) работодателем для решения задач, связанных с реализацией трудовых прав и обязанностей. В завершение параграфа обосновывается соответствие данной дефиниции требованиям к нормативному определению искусственного интеллекта.

В параграфе 2 «Особенности использования искусственного интеллекта в сфере наемного труда» анализируется актуальная практика применения данной технологии на этапах заключения, действия и расторжения трудового договора. Приводится общая характеристика основных трудово-правовых проблем, связанных с предвзятостью (необъективностью) искусственного интеллекта, прозрачностью его применения в трудовых отношениях, вмешательством работодателя в частную жизнь работника при осуществлении цифрового контроля за персоналом, а также влиянием данной технологии на рынок труда и трудовую функцию отдельного работника.

Обосновываются ключевые подходы к правовому регулированию наемного труда в условиях повсеместного использования искусственного интеллекта. Делается вывод, что оно должно быть направлено на достижение оптимального баланса интересов работника, работодателя и государства. Раскрывается содержание оптимального баланса: он заключается в сохранении и (или)

улучшении положения работника путем закрепления дополнительных прав и гарантий, предназначенных для его защиты от негативного воздействия искусственного интеллекта и иных цифровых технологий, а также в предоставлении работодателю возможности использовать искусственный интеллект, не нарушая прав и законных интересов работника. При этом защита работника как экономически более слабой стороны трудового договора не должна носить чрезмерный характер, поскольку в ином случае работодатель может отказаться от использования искусственного интеллекта в своей деятельности, что негативно повлияет на уровень конкурентоспособности национальной экономики в долгосрочной перспективе.

Делается вывод, что соразмерность вводимых ограничений может быть обеспечена законодателем за счет использования риск-ориентированного подхода, в соответствии с которым правовое регулирование должно затрагивать применение только таких программ и программно-аппаратных комплексов с элементами искусственного интеллекта, которые представляют высокую степень угрозы нарушения прав и законных интересов работника. В завершение параграфа приводится классификация систем искусственного интеллекта с высоким уровнем риска. К их числу предлагается относить системы, применяемые в хозяйственных процессах, связанных с возникновением, изменением или прекращением трудовых отношений; системы, которые представляют опасность для жизни и здоровья работника; а также системы, которые обрабатывают «чувствительную» информацию о работнике, включая его биометрические персональные данные.

Глава 2 «Актуальные трудовые проблемы использования искусственного интеллекта на современном этапе» состоит из двух параграфов и посвящена анализу уникальных вопросов, связанных с применением данной технологии в сфере наемного труда.

В параграфе 1 «Проблема предвзятости искусственного интеллекта с точки зрения принципа запрещения дискриминации в сфере труда» исследуется практика применения искусственного интеллекта при подборе персонала. Выявляются основные причины предвзятости (необъективности) искусственного интеллекта. В

частности, предвзятость может возникнуть в алгоритмах как по вине работодателя, так и по вине их разработчика.

Анализируются проблемы привлечения работодателя к юридической ответственности в тех случаях, когда дискриминация обусловлена предвзятостью искусственного интеллекта. Делается вывод, что особенности создания и функционирования искусственного интеллекта, а также его скрытые недостатки не могут служить основанием для освобождения работодателя от юридической ответственности за нарушение принципа запрещения дискриминации в сфере труда. Обосновывается свойство технологической нейтральности принципа запрещения дискриминации в сфере труда, раскрывается его содержание как в широком, так и в узком смысле. Исследуются проблемы доказывания дискриминации, связанной с предвзятостью искусственного интеллекта. Предлагаются методы облегчения бремени доказывания такой дискриминации. В частности, если работник (соискатель) представит доказательства, свидетельствующие о том, что работодатель использовал искусственный интеллект при принятии кадровых решений, но не принимал технических и организационно-правовых мер для устранения возможной предвзятости искусственного интеллекта, судам рекомендуется делать вывод о наличии у работодателя умысла подвергнуть работника дискриминации.

В параграфе 2 «Проблема прозрачности использования искусственного интеллекта в контексте информационных прав работника» исследуется комплекс вопросов, связанных с обязанностью работодателя раскрывать актуальную и достоверную информацию об использовании искусственного интеллекта при принятии решений, затрагивающих права и законные интересы работника (соискателя). Проводится сравнительный анализ норм зарубежного и российского законодательства, посвященных прозрачности искусственного интеллекта, исследуются доктринальные позиции по данному вопросу. Делается вывод, что право Европейского союза предусматривает комплексный подход к закреплению принципа прозрачности, который включает как требования в области защиты персональных данных, так и нормы Регламента об искусственном интеллекте.

С учетом зарубежного опыта анализируются положения ТК РФ и Федерального закона «О персональных данных», посвященные правовому регулированию автоматизированного принятия решений. Предлагается толкование формулировки «решение, принятое на основании исключительно автоматизированной обработки персональных данных». В частности, если при принятии кадрового решения работодатель использует искусственный интеллект, но не обеспечивает значимое участие человека, такое решение предлагается квалифицировать в качестве «решения, принятого на основании исключительно автоматизированной обработки персональных данных» согласно пункту 6 части 1 статьи 86 ТК РФ и статьи 16 Федерального закона «О персональных данных». Делается вывод, что ТК РФ запрещает автоматизированное принятие решений в отношении работника, а Федеральный закон «О персональных данных» допускает осуществление данной практики в отношении соискателя, но только при наличии его письменного согласия.

Исследуются нормы ТК РФ и Федерального закона «О персональных данных», посвященные информационным правам работника. Делается вывод, что не из одной нормы не следует право работника на получение актуальной и достоверной информации об использовании работодателем искусственного интеллекта при принятии кадровых решений. С различных точек зрения обосновывается целесообразность предоставления работнику такого права. Приводится перечень сведений, подлежащих раскрытию работнику (соискателю) в порядке предварительного уведомления. Обосновывается, что рассматриваемое право занимает отдельное место среди иных информационных прав работника.

Глава 3 «Искусственный интеллект и глобальные вызовы для трудового права в цифровую эпоху» состоит из двух параграфов и посвящена анализу ключевых изменений сферы наемного труда, связанных с повсеместным использованием искусственного интеллекта и иных цифровых технологий.

В параграфе 1 «Пределы вмешательства работодателя в частную жизнь работника при помощи цифровых технологий» исследуется комплекс правовых вопросов, связанных с осуществлением цифрового контроля в трудовых

отношениях. Отмечается, что использование работодателем искусственного интеллекта и иных цифровых технологий при осуществлении контроля за поведением работника может нарушить право на неприкосновенность его частной жизни, личную и семейную тайну. Поскольку данное право защищает информацию о частной жизни от ее неправомерного сбора и использования, предлагаются критерии для установления того, относятся ли определенные сведения о работнике к категории частной жизни. Так, сведения не относятся к частной жизни, личной и семейной тайне и связаны именно с трудовой деятельностью, если характеризуют процесс выполнения трудовой функции, количество и качество выполняемой работы, соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов работодателя. В силу того, что искусственный интеллект позволяет извлекать из больших объемов данных новую информацию, работодатель может анализировать сведения о трудовой деятельности работника и делать на их основе выводы об обстоятельствах его частной жизни. Таким образом, при разрешении дел о вмешательстве работодателя в частную жизнь работника судам целесообразно исследовать не только данные, которые работодатель собирает при осуществлении контроля, но и информацию, которую он получает посредством интеллектуального анализа собранных данных. Если такая информация выходит за рамки трудовой деятельности и работник не давал согласия на ее получение и использование, то действия работодателя нарушают право работника на неприкосновенность его частной жизни.

По результатам анализа практики Европейского суда по правам человека и доктринальных позиций отечественных и зарубежных авторов выявляются и обосновываются факторы для определения соответствия цифрового контроля оптимальному балансу интересов сторон трудового договора: цель контроля, характеристика информации о работнике, к которой работодатель получает доступ при осуществлении контроля, необходимость контроля, предосторожность работодателя, а также осмотренность работника в вопросах обеспечения конфиденциальности сведений, относящихся к его частной жизни, личной и семейной тайне.

В завершение параграфа проводится анализ требований законодательства о персональных данных. Обосновывается, что Федеральный закон «О персональных данных» устанавливает принципы и условия обработки персональных данных и таким образом ограничивает возможность работодателя осуществлять контроль за поведением работника. Так, принцип минимизации обрабатываемых персональных данных разрешает работодателю собирать только те данные, которые соответствуют целям их обработки.

Параграф 2 «Влияние искусственного интеллекта на рынок труда и трудовую функцию работника» посвящен анализу ключевых преобразований сферы труда, обусловленных повсеместным использованием искусственного интеллекта. Делается вывод, что автоматизация труда за счет внедрения искусственного интеллекта может привести к изменению трудовой функции. Предлагаются факторы, свидетельствующие об изменении трудовой функции в связи с применением искусственного интеллекта: характер трудовых обязанностей, которые работодатель исключает из трудовой функции работника или возлагает на него; возникновение потребности в новых или исчезновение потребности в имеющихся знаниях и профессиональных навыках; степень влияния работника и искусственного интеллекта на результаты труда; увеличение или сокращение объема фактически выполняемой работы. Обосновывается, что внедрение искусственного интеллекта может привести не только к изменению трудовой функции, но и к сокращению численности или штата работников организации. Например, если работодатель исключает из трудовой функции все обязанности и делегирует искусственному интеллекту выполнение аналогичных хозяйственных процессов (производственных операций), то исчезает потребность в дальнейшем использовании личного труда работника и возможность предоставить ему работу по трудовой функции, определенной трудовым договором.

Приводится характеристика основных методов достижения оптимального баланса интересов работника и работодателя в эпоху искусственного интеллекта и иных цифровых технологий (стратегическое планирование, «умное регулирование», «мягкое право» и социальное партнерство в сфере труда). Единый

подход к совершенствованию трудового законодательства может быть обеспечен за счет принятия документов стратегического планирования, которые определяют цели, задачи, направления, приоритеты, механизмы, принципы и меры реализации государственной политики в сфере труда и занятости в условиях цифровой экономики. В рамках реализации концепции «умного регулирования» проведение правовых экспериментов и общественных консультаций позволит получить обратную связь от заинтересованных сторон (работников, работодателей, их представителей) и заранее оценить эффективность различных вариантов предполагаемого правового регулирования использования искусственного интеллекта в трудовых и иных связанных с ними отношениях. Для совершенствования трудового законодательства предлагается учитывать положения Кодекса этики в сфере искусственного интеллекта и опыт их реализации различными работодателями. Социальное партнерство в сфере труда может быть эффективным методом достижения оптимального баланса интересов работника, работодателя и государства в вопросах правового регулирования искусственного интеллекта и автоматизации труда, поскольку предусматривает равноправие сторон, уважение и учет их интересов, а также свободу в обсуждении вопросов, входящих в сферу труда. В коллективный договор может быть включен широкий круг вопросов, связанных с применением искусственного интеллекта на рабочем месте.

В заключении подводятся итоги диссертационного исследования, формулируются основные выводы и рекомендации.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ НАУЧНЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Список работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ имени М.В. Ломоносова по специальности:

- 1.** Крылов И.В. Алгоритмический менеджмент в трудовых отношениях: правовые риски и векторы развития законодательства // Хозяйство и право. 2023. № 7. С. 90 – 97 (0,7 п.л., двухлетний импакт-фактор РИНЦ — 0,344).
- 2.** Крылов И.В. Применение работодателем систем искусственного интеллекта для оценки деловых качеств при подборе персонала: дискриминационные риски // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 2. С. 6 – 9 (0,5 п.л., двухлетний импакт-фактор РИНЦ — 0,977).
- 3.** Крылов И.В. Искусственный интеллект и проблема прозрачности автоматизированного принятия решений в сфере труда // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2023. № 3 (54). С. 87 – 95 (1,05 п.л., двухлетний импакт-фактор РИНЦ — 0,478).
- 4.** Крылов И.В. Автоматизированное управление инвестициями при помощи специальных компьютерных алгоритмов: правовые аспекты // Хозяйство и право. 2019. № 10. С. 70 – 78 (0, 79 п.л., двухлетний импакт-фактор РИНЦ — 0,538).